

Етична политика Глобъл Стаф ООД

Определение

Етичната търговия означава, че търговците на дребно, марките и техните доставчици поемат отговорност за подобряване на условията на труд на хората, които произвеждат продуктите, които продават. Повечето от тези работници са наети от компании доставчици по целия свят, много от тях базирани в бедни страни, където законите, предназначени да защитават правата на работниците, са неадекватни или не се прилагат.

Компаниите с ангажимент за етична търговия приемат кодекс на трудовата практика, към който очакват всички техни доставчици да работят. Такива кодекси засягат въпроси като заплати, работно време, здраве и безопасност и правото на членство в свободни синдикати.

Въведение

Глобъл Стаф ООД са ангажирани с тази политика и ще извършват бизнес по етичен, законен и социално отговорен начин. Този ангажимент се разпростира върху доставчици и други свързани външни ресурси, с които сме избрали да правим бизнес. Ние осъзнаваме отговорността, която споделяме с нашите доставчици, за осигуряване на продукти по етичен начин. Искаме нашите кандидати да бъдат уверени, че хората са третирани справедливо, не са експлоатирани и не са изложени на опасни условия на труд. Нашата политика за етична търговия изисква всички наши доставчици да спазват нашия етичен кодекс, който се основава на националните и международни закони.

Ангажимент за етична търговия

Глобъл Стаф ООД осъзнава необходимостта да съобщи нашия ангажимент на ключови заинтересовани страни, включително доставчици и хората, които работят с нашите доставчици. Ние се стремим да развиваме дългосрочни отношения с нашите доставчици, които споделят нашите етични стандарти. Тези взаимоотношения се основават на принципа на честни, открити и честни отношения по всяко време. Само партньори, които споделят нашите стандарти и могат да демонстрират съответствие с тях, ще се считат за подходящи за партньорство.

Прозрачност

Ще се стремим да бъдем открити и честни, когато работим с други, и ще гарантираме, че докладването е справедливо и прозрачно.

Кодекс за етична търговия

Доставчиците са длъжни по всяко време да спазват този кодекс и приложимите национални и международни закони, разпоредби, кодекси и стандарти, както в страната, в която доставчикът работи, така и в държавата, в която продуктът и/или услугите се доставят/предоставят. Доставчиците трябва да гарантират, доколкото това е разумно осъществимо, че техните доставчици, агент(и), подизпълнители и консултанти, които участват пряко или непряко в предоставянето на стоки и/или услуги на Global Staff Ltd, спазват кодекса.

Доставчиците гарантират:

Заетостта е свободно избрана

. Няма принудителен, робски или принудителен затворнически труд.
От работниците не се изисква да депозират парични депозити или документите си за самоличност при своя работодател и са свободни да напуснат работата си след разумно предизвестие.

Спазване на свободата на сдружаване и правото на колективно договаряне
Работниците имат право да се присъединяват или да създават профсъюзи по свой избор и да водят колективни преговори.
Работодателят възприема открито отношение към дейността на синдикатите и тяхната организационна дейност. Представителите на работниците не са дискриминирани и имат достъп да изпълняват представителните си функции на работното място.
Когато правото на свобода на сдружаване и колективно договаряне е ограничено от закона, работодателят улеснява, а не възпрепятства развитието на паралелни средства за независимо и свободно сдружаване.

Условията на труд са безопасни и хигиенични.

Трябва да се осигури безопасна и хигиенична работна среда, като се имат предвид преобладаващите познания в индустрията и всякакви специфични опасности.
Предприемат се адекватни стъпки за предотвратяване на злополуки и наранявания на здравето, произтичащи от, свързани с или възникнали по време на работа, като се сведат до минимум, доколкото е разумно осъществимо, причините за опасностите, присъщи на работната среда.
Работниците трябва да получават редовно записано обучение по здраве и безопасност.
На работниците се осигурява достъп до чисти тоалетни и безопасна питейна вода и, ако е подходящо, се осигуряват санитарни помещения за съхранение на храна.
Настаняването, когато е осигурено, трябва да бъде чисто, безопасно и да отговаря на основните нужди на работниците.
Представител на висшето ръководство отговаря за здравето и безопасността.

Не трябва да се използва детски труд

Не трябва да се използва детски труд.

В случай на дете, за което се установи, че извършва детски труд, то трябва незабавно да бъде отстранено от работното място. След това доставчикът участва и допринася за осигуряването на прехода на детето, за да му позволи да посещава качествено образование, докато вече не е дете.

Младежи под 18 години не се наемат през нощта или при опасни условия.
Тези политики и процедури, свързани с детския труд, трябва да съответстват на разпоредбите на съответните стандарти на Международната организация на труда (МОТ).

Възнаграждение

Заплатите и обезщетенията, изплащани за стандартна работна седмица, отговарят най-малко на националните законови стандарти или стандартите за отрасъл, което от двете е по-високо. Във всеки случай заплатите винаги трябва да са достатъчни, за да посрещнат основните нужди и да осигурят някакъв дискреционен доход.

На всички работници се предоставя писмена и разбираема информация за техните условия на работа, включително информация по отношение на заплатите, преди да постъпят на работа, и относно подробностите за техните заплати за съответния период на заплащане всеки път, когато им се плаща.

Не се разрешават удръжки от заплатите като дисциплинарна мярка, нито удръжки от заплатите, които не са предвидени от националното законодателство, без изричното разрешение на съответния работник. Всички дисциплинарни мерки трябва да бъдат записани.

Работното време не е прекомерно.

Работното време трябва да отговаря на националните закони, колективните договори и разпоредбите, определени в клаузите по-долу, в зависимост от това кое предоставя по-голяма защита на работниците. Работното време, с изключение на извънредния труд, се определя с договор и не надвишава 48 часа седмично*

Целият извънреден труд е доброволен.

Извънредният труд трябва да се използва отговорно, като се вземат предвид следните фактори: степента, честотата и часовете, отработени от отделните работници и работната сила като цяло. Използва се за заместване на редовна заетост.

Извънредният труд винаги се компенсира с премия, която се препоръчва да бъде не по-малка от 125% от обичайната ставка на заплащане.

Общият брой отработени часове за всеки 7-дневен период не трябва да надвишава 60 часа, освен когато е обхванат от клаузата по-долу.

Работното време може да надвишава 60 часа за всеки 7-дневен период само при изключителни обстоятелства, когато са изпълнени следните условия:

- Това е разрешено от националното законодателство
- Това е разрешено от колективен договор, договорен свободно с организация на работниците, представляваща значителна част от работната сила
- Взети са подходящи предпазни мерки за защита на здравето и безопасността на работниците и работодателят може да докаже, че са налице изключителни обстоятелства, като неочаквани производствени пикове, аварии и извънредни ситуации.

На работниците се предоставя най-малко един почивен ден на всеки 7 дни или, когато е разрешено от националното законодателство, 2 почивни дни на всеки 14 дни.

Не се практикува дискриминация.

Няма дискриминация при наемане, компенсация, достъп до обучение, повишение, прекратяване или пенсиониране въз основа на раса, национален произход, религия, възрастово увреждане, пол, семейно положение, сексуална ориентация, членство в синдикат или политическа принадлежност.

Осигурява се редовна заетост

Във всяка възможна степен извършваната работа трябва да бъде въз основа на признати трудови правоотношения, установени чрез националното законодателство и практика.

Задълженията към служителите по силата на законите и разпоредбите за трудово или социално осигуряване, произтичащи от редовното трудово правоотношение, не трябва да се избягват чрез използване на договори за наемане само на работа, подизпълнители и надомна работа или чрез схеми за чиракуване, когато няма реално намерение да се

предават умения или осигуряват редовна заетост, нито такива задължения се избягват чрез прекомерно използване на срочни трудови договори.

Не се допуска грубо или нечовешко отношение.

Доставчиците осигуряват работно място, на което всякаква форма на тормоз е неприемлива. Примерите включват физическо насилие или дисциплиниране, заплахата от физическо насилие или сексуален или друг тормоз и словесно насилие или други форми на сплашване.

Право на работа

Трябва да се наемат само работници със законно право на работа в страната. Както за работниците, така и за служителите чрез агенции, оригиналните документи трябва да бъдат прегледани и след това върнати на работниците, за да се провери правото им на работа.

Доставчици на работна ръка

Доставчиците на работна ръка трябва да предоставят само регистрирани при тях работници. Отношенията с доставчиците на работна ръка трябва да бъдат обхванати от споразумение за ниво на обслужване, което отговаря на всички национални законови изисквания.

Доставчиците на работна ръка трябва редовно да бъдат одитирани независимо, за да се гарантира съответствие с националните изисквания/законодателство.

Приел: Василка Маркова

17/08/2022

GLOBAL STAFF

Ethical Policy Global Staff Ltd

Definition

Ethical trade means that retailers, brands and their suppliers take responsibility for improving the working conditions of the people who make the products they sell. Most of these workers are employed by supplier companies around the world, many of them based in poor countries where laws designed to protect workers' rights are inadequate or not enforced.

Companies with a commitment to ethical trade adopt a code of labour practice that they expect all their suppliers to work towards. Such codes address issues like wages, hours of work, health and safety and the right to join free trade unions.

Introduction

Global Staff Ltds are committed to this policy and will conduct business in an ethical, legal and socially responsible manner. This commitment extends to suppliers and other associated external resources with which we chose to do business. We recognise the responsibility that we share with our suppliers to source products in an ethical manner. We want our candidates to be confident that people are treated fairly, are not exploited and are not exposed to unsafe working conditions. Our Ethical Trading Policy requires all our suppliers to comply with our ethical code which is based on the national and international laws.

Commitment to Ethical Trading

Global Staff Ltd recognise the need to communicate our commitment to key stakeholders including suppliers and the people who work with our suppliers. We seek to develop long term relationships with our suppliers who share our ethical standards. These relationships are based on the principle of fair, open and honest dealings at all times. Only suppliers that share our standards and can demonstrate compliance will be considered appropriate to trade with.

Transparency

We will strive to be open and honest when we work with others and ensure reporting is fair and transparent.

Ethical Trading Code

Suppliers shall at all times comply with this code and with the applicable national and international laws, regulations, codes and standards, both in the country in which the supplier works and in the country in which the product and/or services are sourced/provided. Suppliers shall ensure, as far as is reasonably practicable, that their suppliers, agent(s), subcontractors and consultants, who are directly or indirectly involved in the provision of goods and/or services to Global Staff Ltd comply with the code.

Suppliers shall ensure:

Employment is freely chosen

There is no forced, bonded or involuntary prison labour.

Workers are not required to lodge monetary deposits or their identity papers with their employer and are free to leave their employment after reasonable notice.

Freedom of association and the right to collective bargaining respected

Workers have the right to join or form trade unions of their own choosing and to bargain

collectively.

The employer adopts an open attitude towards the activities of trade unions and their organisational activities.

Workers' representatives are not discriminated against and have access to carry out their representative functions in the work place.

Where the right to freedom of association and collective bargaining is restricted under law, the employer facilitates and does not hinder the development of parallel means for independent and free association.

Working conditions are safe and hygienic

A safe and hygienic working environment shall be provided, bearing in mind the prevailing knowledge of industry and of any specific hazards.

Adequate steps shall be taken to prevent accidents and injury to health arising out of, associated with, or occurring in the course of work, by minimising, so far as reasonably practicable the causes of hazards inherent in the working environments.

Workers shall receive regular recorded health and safety training.

Workers are provided with access to clean toilet facilities and to safe drinking water, and, if appropriate sanitary facilities for food storage shall be provided.

Accommodation where provided, shall be clean, safe and meet the basic needs of the workers.

A senior management representative shall be responsible for Health and Safety.

Child labour shall not be used

There shall be no use of child labour.

In the event of any child found to be performing child labour, they shall be removed from the workplace immediately. The supplier shall then participate and contribute to the provision for the transition of the child to enable her or him to attend quality education until no longer a child.

Young persons under 18 shall not be employed at night or in hazardous conditions.

These policies and procedures relating to Child Labour shall conform to the provisions of the relevant International Labour Organisation (ILO) Standards.

Remuneration

Wages and benefits paid for a standard working week meet, at a minimum, national legal or industry benchmark standards, whichever is higher. In any event wages shall always be enough to meet basic needs and to provide some discretionary income.

All workers shall be provided with written and understandable information about their employment conditions including information with respect to wages before they enter employment, and about the particulars of their wages for the pay period concerned each time they are paid.

Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted nor shall any deductions from wages not provided for by national law be permitted without the expressed permission of the worker concerned. All disciplinary measures should be recorded.

Working hours are not excessive

Working hours must comply with national laws, collective agreements, and the provisions defined in the clauses below, whichever affords the greater protection for workers. Working hours, excluding overtime, shall be defined by contract, and shall not exceed 48 hours per week*

All overtime shall be voluntary.

Overtime shall be used responsibly, taking into account all the following: the extent, the frequency and hours worked by individual workers and the workforce as a whole. It shall be used to replace regular employment.

Overtime shall always be compensated at a premium rate, which is recommended to be not less than 125% of the regular pay rate.

The total hours worked in any 7 day period shall not exceed 60 hours, except where covered by the clause below.

Working hours may exceed 60 hours in any 7 day period only in exceptional circumstances where all the following are met:

- This is allowed by national law
- This is allowed by a collective agreement freely negotiated with a workers' organisation representing a significant portion of the workforce
- Appropriate safeguards are taken to protect the workers' health and safety, and the employer can demonstrate that exceptional circumstances apply such as unexpected production peaks, accidents and emergencies.

Workers shall be provided at least one day off every 7 day period or, where allowed by national law, 2 days off in every 14 day period.

No discrimination is practised

There is no discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement based on race, national origin, religion, age disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership, or political affiliation.

Regular employment is provided

To every extent possible work performed must be on the basis of recognised employment relationships established through national law and practice.

Obligations to employees under labour or social security laws and regulations arising from the regular employment relationship shall not be avoided through the use of labour-only contracting, sub-contracting and home-working arrangements, or through apprenticeship schemes where there is no real intent to impart skills or provide regular employment, nor shall any such obligations be avoided through the excessive use of fixed- term contracts of employment.

No harsh or inhumane treatment is allowed

Suppliers provide a workplace in which any form of harassment is unacceptable. Examples include physical abuse or discipline, the threat of physical abuse or sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidations.

Entitlement to work

Only workers with a legal right to work in the country should be employed.

For both workers and agency workers, original documents should be reviewed and then returned to workers to verify the right to work.

Labour Providers

Labour providers should only supply workers registered with them. Relationships with labour providers should be covered by a Service Level Agreement which meets all national legal requirements.

Labour providers should be independently audited on a regular basis to ensure compliance with national requirements/legislation.

Agreed by:

Vasilka Markova